



Syndicat National **FORCE OUVRIÈRE** des Personnels de Préfecture

La formation professionnelle recentrée sur la RGPP

Le 21 janvier dernier, la sous-direction du recrutement et de la formation réunissait les organisations syndicales des périmètres administratifs du MIOMCTI à Lognes pour échanger sur la mise en place d'un plan national de formation couvrant l'ensemble de ces périmètres et tirant les conséquences de la fusion des corps administratifs. Une circulaire sera prochainement adressée aux préfets pour annoncer ce plan.

Il s'agissait de la seconde réunion s'inscrivant dans un processus de dialogue mis en œuvre par la SDRF dans le cadre de l'élaboration de ce plan national de formation. Une réunion préliminaire en novembre 2010 avait surtout permis aux organisations syndicales de revendiquer que les offres de formation soient diffusées au plus profond de tous les périmètres car il est apparu que ce n'était pas toujours le cas !

Lors de la réunion du 21 janvier, la SDRF a présenté les contours du futur plan national de formation **qui portera sur 3 ans, avec des contenus nationaux et homogènes**. Il s'est révélé, encore une fois, que le ministère se donnait des objectifs sans grands moyens pour les mettre en œuvre, afin de répondre surtout à ses propres visées de restructuration.

Le plan national de formation aura 4 volets :

1- renforcement des compétences fondamentales que tous les agents doivent avoir : module commun d'accueil, formations prise de poste par grandes familles de métier, accessibilité à des bilans personnalisés ;

2- perfectionnement des compétences métier : formations d'adaptation à l'emploi centrées sur les missions renforcées par la DNO (lutte contre la fraude documentaire, droit des étrangers, droit à conduire, gestion budgétaire et comptable – Chorus -, GRH, gestion de fichiers, sécurité/gestion de crise, contrôle de légalité, nationalité/état civil, ingénierie de projet à destination prioritaire des agents des sous-préfectures) ;

3- renforcement de la promotion professionnelle : préparation aux examens de changement de corps, notamment dans le cadre du nouvel espace statutaire de la catégorie B ;

4- accompagnement collectif du changement : il ne s'agira pas de formations individuelles mais d'actions qui s'adresseront aux équipes ou aux structures de travail pour les aider à mettre en place les nouvelles organisations, les nouvelles cultures !!

Ce plan devra être appliqué en priorité par les délégués régionaux à la formation, ce qui n'exclura pas la possibilité d'organiser des actions de formation à l'échelon local en cas de besoin spécifique (dans la mesure du possible ajouterons-nous, si l'on tient compte des moyens – voir ci-après).

Nous avons relevé que bien souvent les formations de prise de poste sont proposées aux agents des semaines voir des mois après leur prise de poste. Le ministère de l'Intérieur doit mettre bon ordre dans ses méthodes de GRH et, comme le font d'autres ministères, ne pas envoyer des agents sur de nouveaux postes que lorsque ceux-ci auront eu la formation nécessaire.

Force Ouvrière a fait valoir que la formation, si indispensable qu'elle soit, ne suffit pas pour adapter convenablement un agent sur un nouveau poste et pour le rendre opérationnel le plus vite possible. Encore faut-il que l'administration évite de faire de la mobilité une fin en soi et aussi qu'elle gère la mobilité nécessaire avec un calendrier adapté à la transmission du savoir et savoir-faire, comportant des périodes de fonctionnement d'agents en binôme ou de tutorat suffisamment longues.

FO a mis en garde l'administration contre des formations trop spécialisées alors que dans les petites unités de travail on demande surtout de la polyvalence aux agents.

Les organisations syndicales ont, dans l'ensemble, insisté pour que les formations d'adaptation au changement intègrent un volet d'accompagnement des agents afin de prévenir le stress et l'anxiété au travail que l'on sent monter un peu partout. Compte-tenu des charges de travail accentuées, ces phénomènes touchent non seulement les agents en formation mais aussi ceux qui encadrent ou qui doivent accompagner au quotidien les nouveaux arrivants sur les postes.

On voit bien que l'objectif premier de ce plan triennal sera de mettre en œuvre la RGPP dans les services administratifs du ministère de l'Intérieur. L'aspect perfectionnement juridique et technique des agents ne semble pas primordial, alors que ce que l'autorité hiérarchique, l'usager ou l'interlocuteur d'un fonctionnaire attend de celui-ci qu'il soit à même de donner une réponse de qualité à la sollicitation. Un plan triennal de formation est-il adapté à un environnement législatif et réglementaire sans cesse mouvant ?

FO a insisté sur la nécessité de maintenir un volet substantiel de formations de perfectionnement thématiques, en particulier lorsqu'intervient une législation ou une réglementation nouvelle lourde. Eu égard aux exigences de réactivité formulées aux services administratifs, il convient, avons-nous dit, que l'administration centrale, de l'Intérieur ou d'un autre ministère, soit à même d'expliquer sans délai ces novations juridiques aux agents qui seront chargés de leur application.

Concernant les moyens à mobiliser pour mettre en œuvre le plan triennal de formation, la SDRF nous a annoncé, sans nous communiquer de chiffres au motif que tous les arbitrages n'étaient pas rendus, que des crédits supplémentaires lui seront alloués pour réaliser les formations communes à tous les périmètres. « On déploiera une complémentarité de toutes les sources de financement... ». Comprenons : on prendra à d'autres (budgets police, gendarmerie ?) pour donner un peu plus à la SDRF.

Côté effectifs...rien de nouveau sous le ciel chargé. **Les délégués régionaux à la formation devront prioriser leurs actions sur la plan national de formation.** Il nous a été confirmé que le niveau régional est le niveau de droit commun pour l'ingénierie de formation. **Au niveau départemental, la circulaire ministérielle annoncée demandera aux préfets de rendre visible un référent formation dans les organigrammes, dont le rôle sera surtout de recenser et de faire remonter les besoins.** On ne parle donc plus d'animateur de formation. La circulaire devrait laisser aux préfets une certaine marge d'organisation, surtout pour les grandes régions où il peut paraître utile d'adopter une autre répartition des tâches entre la préfecture de région et les préfectures de département.

La formation des agents des directions départementales interministérielles sera l'affaire des plateformes RH interministérielles régionales. Ces directions sont gérées par le secrétariat général du gouvernement. Le programme budgétaire 333 qui sera le support de leur financement devrait comporter un volet formation.

Compte-tenu des orientations (et non des ambitions) affichées, comme de l'absence de réels moyens supplémentaires, on peut craindre qu'au ministère de l'Intérieur, la formation professionnelle ne soit plus le vecteur d'accroissement des qualifications des agents qu'elle a pu être, mais un outil pour reformater les services dans les objectifs réducteurs de la RGPP. Il conviendra donc d'insister au plan local, notamment dans les CTP, pour que les plans de formation continuent de prendre en compte les souhaits de formation des collègues et ne soient pas seulement les instruments de l'administration.

La SDRF a annoncé qu'elle procéderait à une nouvelle rencontre avec les organisations syndicales en mars, après la parution de la circulaire sur le plan national de formation. Le processus de rencontres que met en place la SDRF est une démarche intéressante, mais nous ne pouvons pas, à ce jour, être rassurés sur l'avenir de la formation professionnelle.

Dernière minute : lors d'une réunion sur la DNO, au ministère de l'Intérieur, le lundi 24 janvier après-midi, M. Gonzalez, directeur des ressources humaines, a estimé que les préfectures de département devaient garder une place significative dans la formation professionnelle.

Force Ouvrière a demandé que la circulaire qui va être adressée aux préfets sur le plan national de formation conforte le positionnement des animateurs de formation dans les préfectures.

